

AUTOMNE
2020

LUMIÈRE ET FORCE N°333

LE MAG DE L'ÉNERGIE



INVESTISSEMENT

INDUSTRIES

ÉCONOMIE

EMPLOI

AN

TÉLÉTRAVAIL

ALTERNANCE

RETRAITE

CHÔMAGE

BURN OUT

UNE RENTRÉE SOUS TRÈS HAUTE TENSION



Agir, ne pas subir

www.fnem-fo.org

Militants - Adhérents

— entre —

VOUS

— et —

nous

un lien

indissociable

partenariat@macif.fr



Essentiel pour moi

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4 rue de Pied-de-Fond 79000 Niort.



ÉDITO

Agir, ne pas subir

Nouvel écosystème ou recyclage des vieux schémas ?

On aurait pu penser que la pandémie aurait eu la capacité de changer nos rapports à l'économie, au social et à l'environnement. Or la récente fermeture de la centrale nucléaire de Fessenheim met à plat cette hypothèse. D'autant lorsqu'au même moment, de l'autre côté de la frontière, l'Allemagne inaugure sa dernière centrale charbon. L'excès de CO₂ ne semble pas troubler l'ordre politique... en sera-t-il de même pour la réforme des retraites, la casse du groupe EDF et l'avenir de la filière gaz ? Et si rien ne changeait ?

Pourtant, les répercussions de cette crise risquent d'être violentes. Ne serait-ce que sous l'aspect économique et le creusement des inégalités, terreau de conflits sociaux en perspective. Nos concitoyens peinaient déjà, en 2019, à régler leurs factures d'énergie avec un bond de 17 % d'impayés. Du jamais vu depuis 6 ans ! Qu'en sera-t-il après ? Aurons-nous à craindre une nouvelle austérité après celle de 2008 avec l'emploi de vieux schémas, tels les plans d'économies et les suppressions d'emplois sur nos activités à coup de réorganisations, d'externalisations, de recentrages cœur de métier ?

De manière certaine, les rapports sociaux ont été bouleversés. Un stop dans les agendas sociaux a été admis par tous, l'urgence ayant été concentrée sur la sécurité des salariés et la continuité de fourniture d'énergie.

Le rapport au travail risque de ne plus être le même. Comme, l'accès aux outils numériques peut changer le rapport vertical de l'entreprise et de l'État, le télétravail étant pour beaucoup une dilution du rapport hiérarchique, changera nos perceptions. Le capital intellectuel, cognitif, prendra encore plus de place dans nos quotidiens, mais dans quel sens ?

Alors ? Irons-nous vers un monde d'avant en plus violent ou vers un changement de logiciel innovant au bénéfice du « capital humain » ? Celui qui fait en sorte que le réseau d'énergie tient encore debout !

Vincent HERNANDEZ
Secrétaire Général FO Énergie et Mines



Directeur de la publication :
Vincent HERNANDEZ

Équipe de rédaction :
Sandrine LHENRY,
Étienne Viansson-PONTÉ,
Michel DE SADELEER,
Lidwine DUBOIL-HENAUT,
Jean LE CONTE,
Jésus HERNANDEZ,

Photos :
Médiathèque FO Énergie et Mines,
Adobe stock

Conception graphique :
Ephedream

Réalisation et impression :
Compedit Beauregard
ZI Beauregard – BP 39
61600 La Ferté-Macé
02 33 37 08 33

Siège : 
60 rue Vergniaud
75013 Paris
01 44 16 86 20
secteur.communication@fnem-fo.org

www.fnem-fo.org

BRANCHE **P.05**

Mobilité : adieu PERS 212 ?

DOSSIER **P.06**

Ouverture des négociations
sur le télétravail

ENTREPRISES EN BRÈVES **P.09**

À RTE, l'Aide Individualisée au Logement
a vécu !

ENGIE se recentre sur son cœur de
métier : l'énergie

EDF : accord protection des salariés,
relance d'activité et négociation télétravail

ENEDIS : accord relatif à la relance des
activités suite à la crise Covid-19

Demande de prime de 250 € chez
STORENGY

Quel avenir pour les salariés des centrales
à charbon en France ?

FO CADRES **P.13**

Les cadres dans la tourmente face à la
crise sanitaire

FICHES PRATIQUES **P.15**

Camieg et enfant de plus de 16 ans

Le Congé Parents

Télétravail : quel cadre ?

Compte Personnel de Formation (CPF)

FORUM **P.19**

Les syndicats de la FNEM FO face à la
Covid-19

FO GRTgaz Direction des Opérations

FO ENEDIS Direction Régionale Provence
Alpes Du Sud (DR PADS)

FO RTE

FO EDF Commerce

FO ENGIE BtoC

PASSION **SERVICE PUBLIC** **P.25**

Pendant les travaux de démolition, la
braderie des acquis sociaux continue !

Hommage à Gilbert Le Tellier

BRÈVES **P.29**

Le bore out bientôt reconnu ?

La réforme des retraites relancée !

Excédents CAMIEG : les IEG vache à lait !

Handicap : 1^{re} cause de discrimination

Décès d'un enfant, le droit à congé
augmenté

Toujours plus de CO₂ à l'Est...

La COVID a fait baisser
notre empreinte carbone

BRANCHE

Mobilité : adieu PERS 212 ?



Entreprises et groupes semblent vouloir se dédouaner de la PERS 212.

Pourtant, articulation des processus RH et règles de notre secteur peuvent tout à fait se compléter. Rien n'interdit de mener des entretiens professionnels, des plans de développement des compétences, d'agré-
menter l'information à destination des salariés d'ou-
tils, plus efficaces, tels que la mise en place d'une
plateforme web mobilité de branche. À ce titre, FO
défend un projet de plateforme avec un accès à l'in-
formation plus large tel que les droits à la formation ou
des repères liés à la classification.

Des PSE en perspective ?

Dans ce même accord, il est question de prévoir des
mesures compensatoires de branche en cas de PSE
(Plan de Sauvegarde de l'Emploi). Jusque-là étranger
à nos modes de fonctionnement où une solution de
solidarité interentreprises était de mise en cas de réor-
ganisation, la branche envisagerait le pire ? Serait-ce
la réponse aux fermetures de centrales thermiques

charbon, à des fermetures de tranches nucléaires, à
des restructurations de groupe tel le projet Hercule
lancé il y a 1 an ?

Mieux classer pour moins payer ?

Dans nos échanges, il est également question de faire
évoluer le système de rémunération. 2 propositions
employeurs sont ainsi développées :

- Créer des « pas » d'évolution ramenés à un niveau
« suffisamment fin ».
- Mettre en place des augmentations générales
d'entreprises qui interviendraient en complément du
Salaire National de Base.

Les employeurs souhaiteraient réduire le nombre de
classes (GF) au niveau de la branche à 6, 1 en exé-
cution, 2 en maîtrise, 3 en cadre, avec la possibilité
d'introduire jusqu'à 3 sous-classés en entreprise, soit
9 GF ou équivalent... Apparemment, la finesse d'évo-
lution ne semble valoir que pour la rémunération !

DOSSIER

Ouverture des négociations sur le télétravail

1 salarié sur 4, selon la Dares⁽¹⁾, a pu « télétravailler » depuis la COVID. Déjà la plupart des entreprises réfléchissent à la possibilité de généraliser le télétravail à 2 jours/semaine.

Et tout le monde peut y trouver son compte : diminution de l'empreinte carbone et du risque en cas de nouvelle crise côté employeur, équilibre vie privée/vie pro, côté salarié. L'enjeu est désormais de trouver un accord. Comme plus de 2 000 entreprises en France, RTE, ENEDIS, EDF, ENGIE, GRTgaz, GRDF ont déjà un accord télétravail. Elles vont le réviser dès cet automne au travers de nouvelles négociations.

Télétravail et e-taylorisation

Longtemps perçue comme une forme de contrepartie, voire même objet de moquerie pour les plus sceptiques invoquant le télétravail comme la journée « télétarte » ou « télétondeuse », force est de constater que la formule a fonctionné pour près de 8 millions de salariés depuis le 17 mars dernier. Après tout le « knowledge worker » (travailleur de l'immatériel) a une certaine logique dans une économie dématérialisée à 80 %...

Mais pour que le télétravail ne revête pas lui aussi des formes de travail indésirables pour le bien-être du salarié, et éviter le retour du tâcheron du XIX^e siècle, plusieurs impératifs sont à déployer :

- Laisser le choix au salarié de télétravailler !
- Prendre en considération l'environnement de travail du salarié comme sa possibilité de s'isoler, l'ergonomie de ses outils, ou encore sa connexion.
- Créer davantage de règles comme avec le droit à la déconnexion (art. L. 2242-17), un usage raisonné des

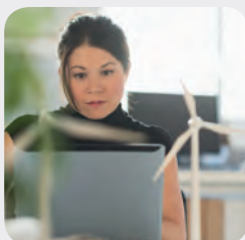
réunions virtuelles avant d'éviter les maux de l'hyperconnectivité.

- Régler la contradiction de la demande d'autonomie et du sentiment d'isolement associé à la perte de lien social. Pour cela maintenir un collectif de travail parmi les télétravailleurs (ANI du 19 juillet 2005, art. 9)

Ainsi, le management aura besoin de se réajuster. Supervision, management, contrôle doivent muter en une impulsion managériale prônant autonomie, initiative des salariés tout en se passant de proximité géographique.

(1) Dares : Direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques.

PROFESSIONNELS
DES MÉTIERS DE
SERVICES,
VOUS PASSEZ TOUT
VOTRE TEMPS
À PRENDRE SOIN
DES AUTRES.



ET VOUS ?
QUI PREND SOIN
DE VOUS ?

Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers de la santé, du conseil, de la restauration, de l'hôtellerie, du transport, et des commerces de proximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLESIA, au service des entreprises de service depuis plus de 65 ans.

KLÉSIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

ENTREPRISES en brèves



ENGIE

ENGIE se recentre sur son cœur de métier : l'énergie

ENGIE envisage de se séparer d'activités qui emploient environ 10 000 salariés en France. Le Président du Conseil d'Administration l'a confirmé lors de l'Assemblée Générale des actionnaires le 14 mai. Il justifie ces cessions ou fermetures par la nécessité de sortir d'activités « à faible rentabilité » tout en les qualifiant de « quelques métiers ». Or, cela représente environ 13 % de l'effectif d'ENGIE en France et environ 20 000 emplois indirects sur le territoire national. Concomitamment, le Président du Conseil a annoncé l'intention de « rétablir le paiement du dividende », ce qui est perçu par beaucoup de salariés comme un « sacrifice de leur emploi, pour rassurer l'actionnaire ». Force est de constater qu'alors même qu'il a pleinement bénéficié des aides de l'État, en particulier à travers le recours à l'activité partielle, le groupe ENGIE décide de sacrifier plusieurs milliers d'emplois en France, au moment de la reprise des activités.

RTE

À RTE, l'Aide Individualisée au Logement a vécu !

Afin de remplacer l'Aide Individualisée au Logement (AIL), un nouveau dispositif appelé **DINAME** (Dispositif National d'Accompagnement financier de la Mobilité d'Entreprise) entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2021. Il est essentiellement basé sur le versement de primes sous forme de mois de salaire. Il vise également à mettre l'accent sur les bassins d'emplois déficitaires ou les emplois en manque d'attractivité. Cela se traduit par des mois de salaires supplémentaires selon les emplois et les bassins d'emplois. Un volet lié aux réorganisations est également inclus. Selon l'emploi gréé dans ce cadre, l'aide à la mobilité pourra aller de 4 à 8 mois de salaire et pourra s'ajouter aux mesures précédemment évoquées.

EDF

EDF : accord protection des salariés, relance d'activité et négociation télétravail

80 % des syndicats FO estimant que cet accord n'enlevait rien aux salariés et allait globalement dans le sens de leurs intérêts, FO a décidé de signer cet accord inédit. FO se satisfait que la structure de la reconnaissance financière permette de reconnaître l'engagement de l'ensemble des salariés d'EDF, en métropole, dans les départements, régions d'outre-mer et Saint-Pierre-et-Miquelon via une prime de 400 €. Dès septembre, des négociations débiteront afin de permettre la révision des accords touchant aux modes d'organisation du travail pour tous les métiers. FO espère la concrétisation de l'extension du télétravail à davantage d'activités, la remise en question des environnements de travail type open space ou flex office qui n'ont jamais été adaptés aux activités des salariés et qui ne répondent évidemment pas aux normes sanitaires de demain. Ces négociations devront permettre de déterminer des règles précises cadrant ces modes de travail mis en œuvre dans l'urgence.



ENEDIS

ENEDIS : accord relatif à la relance des activités suite à la crise Covid-19

L'accord sur l'accompagnement social pour la relance des activités et les modalités de récupération des activités a été signé le 12 juin 2020. Des réunions régulières entre les directions et les représentants du personnel sont maintenues. Les salariés bénéficieront d'une prime de 400 €. Une augmentation de 0,6 point de l'enveloppe de la rémunération variable, versée en 2021, porte les enveloppes moyennes de RPCC et de la RPCM respectivement à 10,1 % et 6,6 % de la rémunération fixe annuelle brute. 40 % des salariés non éligibles aux RPCC – RPCM recevront une prime de 100 euros en 2021. Les parties signataires conviennent qu'un retour d'expérience et de vécu par les salariés doit être mené pour identifier les conditions nécessaires à une transformation durable des modalités d'organisation et de management de l'activité dans les équipes, conciliant qualité de vie au travail et fonctionnement collectif. Des négociations seront entamées dès septembre sur le télétravail.



Demande de prime de 250 € chez STORENGY

Malgré la pandémie et les conditions de travail alourdies du fait de l'attente des protections collectives et individuelles, l'implication des agents des stockages gaziers n'a pas failli. Leur conscience professionnelle les a poussés à maintenir le service dû à la population française. Dans certains cas, ils se sont même impliqués dans des opérations plus liées à la performance qu'au maintien de la production.

Les élus FO revendiquent la mise en œuvre de la PERS 96 et le versement d'indemnités pour travaux pénibles et salissants, par le versement d'une prime de 250 € par mois, pour l'ensemble des salariés auxquels les Directions de

STORENGY ont demandé d'intervenir, avec la mise en œuvre des moyens de précaution et prévention dues à la pandémie.

Quel avenir pour les salariés des centrales à charbon en France ?

Gazel Énergie — ancienne filiale du groupe allemand Uniper rachetée en juillet 2019 par le groupe tchèque EPH — exploite deux centrales en France, à Saint-Avold (Moselle) et à Gardanne-Meyreuil (Bouches-du-Rhône). Ces deux sites sont concernés par la décision unilatérale du gouvernement de mettre fin de manière anticipée à la production d'électricité à partir de charbon en France d'ici à 2022. La production d'électricité sur ces deux sites est également

assurée par les tranches gaz à Saint-Avold et une tranche biomasse à Gardanne.

L'impact social sera majeur pour l'entreprise et ses salariés : la moitié des effectifs, soit environ 250 emplois sont concernés. Ces fermetures doivent être accompagnées sur les plans industriel et social au risque de mettre en péril deux territoires déjà très largement touchés par la désindustrialisation après la fermeture des mines de charbon. Quel paradoxe européen ! Quand de l'autre côté du Rhin à Dattlen, le 30 mai dernier avait lieu l'inauguration de la nouvelle centrale à charbon.

Lors du prochain Mag de l'Énergie d'autres entreprises seront mises à l'honneur.



Protection, services, accompagnement social

Souriez, vous êtes au cœur de nos engagements

-  **Vous proposer** des solutions personnalisées en santé et en prévoyance
-  **Vous aider** à concilier bien-être des salariés et performance
-  **Être à vos côtés** dans les moments de fragilité
-  **Vous garantir** des soins de qualité au juste prix
-  **Agir** pour une société plus juste et plus inclusive

malakoffhumanis.com



SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

On aime vous voir sourire

FO CADRES

Les cadres dans la tourmente face à la crise sanitaire

Dans son bilan annuel publié en février, l'Association Pour l'Emploi des Cadres (Apec) estimait que les embauches de cadres avaient augmenté de 6 % en 2019.

La bonne nouvelle s'est vite interrompue avec l'apparition du Covid. Fin avril, les offres d'emplois avaient reculé de 40 % en un mois. Une semaine déjà après le début du confinement, les offres avaient baissé de 8 %.

Les secteurs et les fonctions qui embauchent habituellement le plus de cadres, les services informatiques, le commercial marketing, l'ingénierie R&D et les activités de conseil et gestion rencontrent une baisse de 40 % par rapport à l'année dernière.

Précarisation du marché de l'emploi

En période de crise économique, les 2 catégories les plus précarisées sur le marché de l'emploi, les cadres seniors et les jeunes le sont encore plus. Les recruteurs se tournent moins vers eux, surtout pour ceux en recherche d'emploi et le recours au CDD s'amplifie. Les jeunes peuvent aussi se retrouver en difficulté dans les disciplines ayant le moins de débouchés. Des emplois-cadres pourraient être détruits, cependant les difficultés pour les entreprises à recruter certains profils et les besoins en compétences qualifiées peuvent perdurer après la crise.

Lors des crises de 1993 et 2008, les jeunes ont été les plus impactés par le ralentissement de l'économie et les retards dans les

embauches. Un phénomène de déclassement se crée, les jeunes diplômés Bac +5 se retrouvent obligés de postuler à des postes de niveau Bac +3. Selon l'APEC, entre janvier et avril 2020 les offres d'emplois ont chuté de 65 % pour les jeunes avec moins d'un an d'expérience. En cette rentrée, 700 000 nouveaux entrants sont attendus sur le marché du travail, la Dares⁽¹⁾ estime à 300 000 le nombre de ceux qui pourraient rester sans emploi.

Mais que fait l'État ?

L'État peut adopter une stratégie, intervenir et anticiper pour venir en aide aux entreprises et à l'industrie. Il serait fort dommageable que ce soit finalement l'emploi qui paie le coût de la crise. Les aides publiques accordées sans condition aux multinationales, qui n'ont d'autre but que le profit maximal et immédiat, risquent de se trouver inutiles.

(1) Dares : Direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques.



Groupe VYV, entrepreneur du mieux-vivre

Le Groupe VYV est le 1^{er} acteur global
de santé et de protection sociale en France.

Choisir le Groupe VYV c'est :

- La garantie d'un accompagnement de qualité, avec des experts dédiés.
- Une approche durable et responsable de la protection sociale.
- Des services performants et innovants pour accompagner les structures et entreprises.



Assurance

Santé, prévoyance, épargne retraite, dépendance,
protection financière, assurance de biens...
Protéger est le cœur de métier du groupe.



Habitat

Le logement est un déterminant de santé
majeur et une condition essentielle du
mieux-vivre.



Offre de soins

Au sein du Groupe VYV, VYV³ a
l'ambition de développer une offre
de proximité de qualité et innovante.



Services d'accompagnement et d'assistance

Avec une offre de services rassemblant des solutions
diverses (assistance, e-santé, prévention...) pour
accompagner et conseiller chacun dans son parcours
de vie de manière personnalisée.

Pour plus d'informations, contactez-nous : relation.partenaire@groupe-vyv.fr



CAMIEG ET ENFANT DE PLUS DE 16 ANS



DÈS 16 ANS

À 16 ans, votre enfant reçoit le formulaire CAMIEG afin d'avoir sa carte vitale (dès 12 ans le parent peut en faire la demande). L'enfant peut continuer à être ayant droit CAMIEG Régime général et complémentaire entre 16 et 24 ans sans avoir à fournir aucun justificatif de scolarité et n'a pas obligation à souscrire une mutuelle étudiante. Si votre enfant est salarié (apprenti, emploi partiel...), il doit être rattaché à la CPAM du lieu de domicile. Il peut être couvert pour la part Régime Complémentaire seule sous conditions de ressources. Il doit avertir l'employeur de sa non-adhésion à la mutuelle collective obligatoire d'entreprise.

DE 24 ANS À 26 ANS

Il reste rattaché à la CAMIEG pour la part Régime Complémentaire seule sous conditions de ressources jusqu'à ses 26 ans, mais ne peut plus être rattaché CAMIEG pour les prestations Régime Obligatoire.

DÈS 26 ANS

Si votre enfant est atteint d'un handicap ou qu'il est orphelin d'un parent handicapé, il peut bénéficier de la couverture part complémentaire seule et sous conditions de ressources.

SURCOMPLÉMENTAIRE

Si vous êtes en activité, vos enfants couverts par la CAMIEG peuvent bénéficier de votre Couverture Supplémentaire Maladie Actifs.

ENFANT ÉTUDIANT

Le régime étudiant de Sécurité sociale a été supprimé en septembre 2018. Selon l'âge de votre enfant, voici sa situation.

MOINS DE 24 ANS

Il est couvert pour les parts Régime Obligatoire et Complémentaire par la CAMIEG et n'a pas à souscrire de Mutuelle Étudiante.

DÈS 24 ANS

Votre enfant doit être déclaré à titre individuel auprès du Régime Obligatoire (CPAM du lieu de résidence). Il peut, si ressources pour l'année N-2 ne dépassant pas 1 560 fois la moyenne annuelle des valeurs horaires du SMIC, bénéficier de la couverture Régime Complémentaire CAMIEG seule jusqu'à ses 26 ans et n'a pas à souscrire de Mutuelle Étudiante.

À L'ÉTRANGER

Si l'adresse est celle des parents, les droits de l'enfant sont inchangés. Lors de séjour en France, ses soins sont remboursés normalement. Pour les soins dans le pays des études, les démarches et la prise en charge des soins sont différentes selon la destination (Europe ou autre).

Retrouvez les détails pratiques
sur le livret FO Camieg 2019.



FICHES PRATIQUES À DÉTACHER

LE CONGÉ PARENTS



Depuis le 1^{er} janvier 2019, un nouveau dispositif concernant les droits familiaux a été mis en place pour faire face aux obligations familiales. Il se compose, selon le choix du salarié, soit d'un Congé Parents, soit de Chèque Emploi Service Universel (CESU).

Le choix du salarié pour le «congé parents» ou le CESU est annuel et est reconduit tacitement. Si le salarié souhaite le modifier, il doit en exprimer la demande deux mois avant l'échéance. Ce congé est de 4 jours rémunérés/an jusqu'aux 12 ans du dernier enfant (20 ans pour les parents d'enfants handicapés).

Pour qui ?

Tous les salariés parents travaillant dans une entreprise de la Branche des IEG statutaires ou non statutaires justifiant d'un contrat de travail d'une durée minimale de 3 mois ayant au moins un enfant remplissant l'une des 2 conditions :

- Un lien de filiation établi (extrait d'acte de naissance ou du livret de famille). En cas de garde alternée, la totalité des droits sera attribuée à chaque parent d'une entreprise des IEG.
- Sans lien de filiation établi, mais dont la présence au foyer est permanente ou prépondérante, il sera nécessaire de fournir annuellement une attestation sur l'honneur et tout moyen de preuve le justifiant.

Cas particuliers :

- Les parents de famille monoparentale (ne vivant pas en couple et assumant seuls la garde exclusive d'au moins un enfant) bénéficieront jusqu'au dernier jour du 12^e anniversaire de l'enfant de 2 jours supplémentaires.
- Les parents d'enfant(s) handicapé⁽¹⁾(s) bénéficieront de 8 jours supplémentaires jusqu'aux 20 ans de l'enfant et au-delà sous condition⁽²⁾.

Comment les utiliser ?

Le «congé parents» peut être pris par demi-journées éventuellement cumulables et non fractionnables en heures. Ces congés ne sont pas reportables d'une année sur l'autre.

(1) Lorsque le salarié perçoit pour son enfant handicapé l'Allocation d'Éducation d'Enfant Handicapé (AEEH) ou si l'enfant est atteint d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 50 %.

(2) Enfant à la charge du salarié en situation de handicap reconnu par un titre et ayant un taux d'incapacité d'au moins 50 % (droit peut être ouvert en cas de besoin justifié même si taux inférieur à 50 %).



FICHES PRATIQUES À DÉTACHER

TÉLÉTRAVAIL : QUEL CADRE ?



Dès cette rentrée, le télétravail va être renégocié au travers d'avenants ou de nouveaux accords au sein de la plupart des entreprises de la branche. La pandémie et les risques de récidives ont décidé les directions à rouvrir le débat. Aussi, après cet essai grandeur nature, voici un rappel de vos droits en cours :

Mon employeur peut-il m'imposer le télétravail ?

Oui, le Code du travail indique qu'en cas de risque épidémique, de circonstances exceptionnelles ou de force majeure, l'entreprise peut avoir recours au télétravail sans l'accord du salarié. En dehors de ce cadre, l'employeur ne peut l'imposer. Le refus d'un poste en télétravail n'est pas un motif de licenciement.

Mon employeur peut-il me refuser le télétravail ?

Oui, si les conditions de reprise d'activité sont conformes aux consignes sanitaires sur le lieu de travail. L'employeur doit afficher un protocole de sécurité détaillé garantissant des conditions de travail satisfaisantes pour les salariés.

Puis-je choisir mes jours de télétravail ?

Non, après un échange avec le salarié et selon la possibilité d'exercer l'activité en télétravail ou pas, l'employeur

détermine la répartition entre les jours en télétravail et ceux en présentiel sur le lieu de travail.

Puis-je alterner télétravail et activité partielle ?

Oui, l'employeur peut demander aux salariés d'alterner entre télétravail et activité partielle. Cependant, il ne peut demander aux salariés de télétravailler à partir du moment où ils sont en activité partielle.

Comment s'organisent les temps de pause et les horaires de travail ?

Les horaires de travail sont fixés par l'employeur. Les temps de pause et l'horaire du déjeuner restent inchangés. Les plages horaires doivent être précisément déterminées par l'employeur afin de garantir le droit à la déconnexion des salariés.

Suis-je couvert en cas d'accident du travail ?

Oui, l'accident du travail survenu alors que le salarié est en télétravail est prévu par le Code du travail. Si l'accident se produit sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle, il est présumé être un accident du travail.

FICHES PRATIQUES À DÉTACHER

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)



Chaque salarié dispose d'un Compte Personnel de Formation crédité : en euros depuis 2019 et en heures avant cette période. Il est crédité de 500 euros/an dans la limite d'un plafond de 5000 euros. Pour la période antérieure au 1^{er} janvier 2019, le CPF était crédité de 24 heures/an avec un plafond de 150 heures. Depuis la réforme, vos heures (y compris celles du DIF) ont ainsi été converties en euros (15 euros/heure sur votre CPF au moment du passage en euros).

Que faire avec votre CPF ?

Les formations « éligibles » sont les suivantes :

- L'obtention d'une certification professionnelle enregistrée au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).
- La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).
- La préparation de l'épreuve théorique du Code de la route et de l'épreuve pratique du permis de

conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd (sont exclus du dispositif les permis A et BE) contribuant à la réalisation d'un projet professionnel ou favorisant la sécurisation du parcours professionnel.

- Le bilan de compétences.
- Les formations pour les créateurs ou repreneurs d'entreprise.

Le CPF est géré par la Caisse des dépôts et consignations. Les demandes passent par le portail <https://www.moncompteformation.gouv.fr> ou par l'application mobile dédiée (mon compte formation, téléchargeable sur iOS ou Android).

Lorsqu'une formation financée par le CPF est suivie en tout ou partie sur le temps de travail, le salarié doit demander une autorisation d'absence à l'employeur au moins 60 jours avant le début d'une formation durant moins de 6 mois, 120 jours pour une formation de plus de 6 mois. L'absence de réponse au bout de 30 jours vaut acceptation.

Si la formation se déroule hors temps de travail, aucune autorisation n'est requise.

Report de vos heures de DIF : dernière chance !

FO rappelle que vous avez jusqu'au 31 décembre 2020 pour déclarer vos heures de DIF acquises antérieurement à la mise en place du CPF en 2014 : vous pouvez récupérer le crédit de ces heures, selon votre entreprise, soit en consultant votre bulletin de paie de décembre 2014, soit sur l'attestation fournie par l'employeur à ce sujet. Passé le 31 décembre, ces heures seront définitivement perdues...

Pour faire avancer votre projet, connaître les dispositions spécifiques éventuelles au sein de vos entreprises, contactez vos représentant(e)s FO !





FO GRTgaz Direction des Opérations

Le Mag de l'Énergie : Les mesures de protection individuelle et collective ont-elles été bien appliquées lors de l'épidémie ?

Les masques livrés provenaient d'un stock périmé de la crise H1N1 et le flux de livraison était différent selon les territoires. Nos élus en CSE et CSSCT sont intervenus très souvent pour que l'ensemble des sites soient correctement approvisionnés et nous avons effectué des contrôles via nos représentants du personnel. En termes d'organisation, dans les équipes opérationnelles les agents ne se croisaient jamais et la prise de travail se faisait de leur domicile.

Avez-vous été contraints d'exercer votre droit d'alerte et pensez-vous que les gestes barrières resteront efficaces dans le temps au regard de la production demandée aux agents pour les interventions techniques ?

Non, nous avons toujours réussi à dialoguer avec la Direction pour résoudre les problèmes avant d'en

arriver à cet extrême. Concernant les gestes barrières, on note déjà aujourd'hui un certain relâchement notamment du fait de devoir rattraper le retard pris pendant le confinement.

Le télétravail a-t-il fait l'unanimité chez les agents et souhaitent-ils le voir se pérenniser ?

La majorité d'entre eux l'a bien vécu, ils souhaiteraient l'exercer 2 jours par semaine avec de la souplesse. La demande qu'ils ont aussi exprimée serait la prise en charge par l'employeur sous forme de forfait pour couvrir les frais d'accès à internet et de diverses fournitures. À ce propos, un nouvel accord télétravail est à négocier pour la fin d'année.

Les salariés sont-ils soulagés ou inquiets de revenir sur leurs sites de travail ?

Pour les sites parisiens, certains d'entre eux sont plutôt inquiets, mais en grande majorité les agents sont contents de revenir et de renouer le lien avec leurs collègues.



FO ENEDIS

Direction Régionale Provence Alpes Du Sud (DR PADS)

LME : Aviez-vous assez de masques et de gel hydroalcoolique sur vos sites de travail, une intervention de votre part a-t-elle été nécessaire auprès de votre Direction ?

Jérôme OLIVERO (Délégué Syndical) : Il faut distinguer deux périodes, avant confinement très peu de matériel de protection était mis à disposition des agents. Nous avons donc dû intervenir à maintes reprises auprès de la Direction pour garantir les conditions de travail les meilleures. Pendant et après confinement, le matériel est arrivé progressivement en nombre suffisant, permettant d'effectuer le Plan de Continuité d'Activité correctement. Nous avons suivi cela de près lors de multiples conférences téléphoniques avec les Directions.

Comment a été vécu le télétravail sur votre unité, a-t-il été générateur de stress et de pression pour certains agents qui avaient aussi à garder leur(s) enfant(s) ? Les employeurs ont-ils été compréhensifs ?

Pendant le confinement, beaucoup d'agents ont dû à la fois travailler à distance, mais aussi s'occuper de leurs enfants. C'est bien là qu'on touche aux limites du télétravail. Gérer 2 journées en une est bien sûr

source de stress et de pression. Suite à plusieurs de nos interventions locales et nationales, les employeurs ont adapté la charge de travail en conséquence.

Les managers de proximité se sont-ils sentis prêts et accompagnés par leurs Directions ?

Les managers de proximité ont été plus des exécutants de la mise en place des consignes de sécurité et de l'activité que des décideurs. Ils se sont adaptés sans cesse aux évolutions du PCA.

Avez-vous rencontré des difficultés pour contacter les salariés ? Sont-ils venus naturellement à vous ? Quelles étaient leurs demandes, leurs craintes ?

Nous sommes restés en permanence en contact avec eux pour veiller à leurs problématiques. Ils nous ont contactés naturellement, car ils étaient en demande de renseignements sur leur activité, ce qu'ils étaient en droit de faire ou ne pas faire. Les questions sont arrivées au fil de l'eau et restent d'actualité encore aujourd'hui.

LME : La garde d'enfant a-t-elle été un gros problème pour les salariés ? Les employeurs ont-ils été compréhensifs ?

Équipe FO RTE : La Direction a été très compréhensive et dans l'ensemble bienveillante avec les salariés en leur disant « faites comme vous pouvez » en ce contexte singulier.

Les salariés ont-ils été soulagés ou inquiets de revenir sur leurs sites de travail ?

Cela dépendait de la situation de chacun : certains restaient inquiets vis-à-vis des risques de contamination. D'autres ont souhaité revenir sur site pour le lien social. Et pour ceux qui ont des enfants, la question de la réouverture ou non des crèches, écoles, collèges et lycées était fondamentale pour envisager un retour même partiel. La Direction a décidé que le retour sur site se ferait sur la base du volontariat.

Y a-t-il eu Décision Unique de l'Employeur (DUE) en matière de prise de congés et RTT sur votre unité ?

FO a demandé dès le début du confinement le report de l'écroulement des congés, ce qui a été vite accepté par la Direction. RTE a établi un Plan de Continuité d'Activité décliné dans un document de référence qui aborde notamment le traitement des congés.

Avez-vous rencontré des difficultés pour contacter les salariés ? Sont-ils venus naturellement à vous ?

Nous avons contacté tous nos adhérents en début du confinement, ce qui a été très apprécié. Le relationnel a changé et les moyens de communication ont aussi évolué : les contacts se font via Skype, SMS...

L'agenda social des négociations a été bouleversé : quels étaient les sujets de négociation en cours sur votre périmètre ?

Une partie de l'agenda social a été décalée, pour prioriser la crise sanitaire et son impact sur le fonctionnement de RTE. Hormis la Covid-19, nous avons échangé sur le projet d'entreprise et finalisé la négociation de l'accord Ega-Pro.

Selon vous, le dialogue social connaîtra-t-il un après-covid ?

Non, on ne peut pas dire cela car le dialogue social était déjà de qualité dans notre entreprise. Ce sont les modalités de fonctionnement qui vont évoluer : plus de visioconférences pour limiter les déplacements.

À votre avis, quels sont les impacts économiques sur votre entreprise ?

Les impacts économiques seront limités car RTE est une entreprise publique encadrée par un Tarif d'Utilisation (TURPE). En revanche, le grand public connaît davantage l'entreprise et ses missions du fait des médias.



FO EDF COMMERCE



LME : Comment s'est passée la mise en confinement pour les salariés ?

HOURIA GRIVEAU (Élue CSE) : L'engagement des salariés fut sans faille pour assurer leurs missions et celles du service public dans ce contexte exceptionnellement dégradé. À la Direction Commerce, 97 % des salariés ont pu être mis en télétravail rapidement. Seules les équipes Informatique et Téléphonie ont assuré la présence sur site pour pouvoir travailler à distance. Il faut leur rendre hommage, ce fut une véritable performance. Lors du déconfinement en juin, nous avons obtenu 15 jours supplémentaires, les conditions de reprise progressives sur site n'étaient pas réunies.

Quels sont leurs premiers retours sur le télétravail ?

Ce que les salariés ont vécu pendant cette crise, ce n'est pas du télétravail, c'est un travail à distance en mode dégradé. En plus de la crainte et de la pression supplémentaire liées à la Covid, certains devaient garder leurs enfants. Malgré cela, il a été vécu positivement par une large majorité. Pour FO, il doit être ouvert à l'ensemble des salariés sur la base du volontariat. Lors des négociations nous serons vigilants à son encadrement, au droit à la déconnexion, aux conditions matérielles de l'exercice et aux attendus de productivité.

L'employeur a-t-il imposé une Décision Unique (DUE) sur le temps de travail ?

BRUNO JAYLE (Secrétaire général) : Oui, avec l'imposition d'heures supplémentaires obligatoires dans certaines directions et le décalage de JNT. FO s'y est opposée, car nous considérons que les salariés peuvent répondre aux charges ponctuelles sur la base du volontariat.

Avez-vous rencontré des difficultés pour rester en contact avec les salariés ?

L'équipe s'est rapidement organisée avec les outils de communications classiques et numériques. Nous avons organisé des réunions d'information et des permanences à distance. Notre site internet : <https://www.fo-edf-commerce.com> est un bon moyen pour rester informé. De nombreux agents nous ont même rejoints en adhérant à notre syndicat !



Selon vous le dialogue social peut-il sortir par le haut de cette crise ?

À voir, il est fortement dégradé depuis la réforme des instances représentatives du personnel. Si la direction améliore l'organisation du travail par la généralisation du télétravail, sans rogner les acquis des salariés, nous pourrions considérer avoir obtenu une réelle avancée.

FO ENGIE BtoC



La Business Unit (BU) France, Business to Customer (BtoC) d'ENGIE est dédiée à la commercialisation de l'énergie et des services associés auprès des clients particuliers et professionnels. Elle compte environ 1 500 salariés et est composée de centres de relation clientèle et de fonctions supports.

LME : Comment s'organise le retour sur les sites de travail pour les salariés ?

Nathalie Steunou (Élue au CSE BtoC et au CSE Central Engie SA) : Nous avons demandé que les représentants du personnel soient associés au protocole, avant le retour sur site des salariés. La Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) s'est réunie en groupes de travail afin d'étudier les fiches techniques de chaque site. La reprise s'est effectuée en plusieurs étapes avec la mise en place des gestes barrières : distanciation, port du masque, utilisation des machines à café, salles de pause, réunions...

Avez-vous dû exercer votre droit d'alerte ?

Lors du CSE du 28 avril 2020, il a été décidé du recours à un cabinet d'expertise. La délégation FO a été la seule à le proposer et à voter « pour ». L'expertise s'articule en une partie technique (analyse

des plans de reprise d'activités, protocole national de déconfinement, ventilation...) et une partie avec questionnaire et entretiens à propos des conditions de travail et des risques psychosociaux. Selon les résultats, les craintes se portent sur les transports en commun et le respect de la distanciation physique.

Le télétravail a-t-il été apprécié ?

Oui, par une très large majorité, on oscille entre 80 et 90 % de satisfaction. Il y aura d'ailleurs un REX et une discussion ouverte lors de la reprise normale des activités.

Votre entreprise est-elle impactée économiquement ?

Les ventes d'énergies ont baissé pendant la période de confinement, cela n'a pas d'impact sur les salaires des IEG, mais peut-être sur l'intéressement et les primes variables. Cependant, il y a un impact pour les entreprises qui ne sont pas au Statut (ex. : chômage partiel chez Cofely EHS). Par solidarité, il a été imposé de donner 15 % en congés pour les absences liées à la garde d'enfants et 5 jours de RTT pour le corporate (Finance, Communication, Représentants Syndicaux).



PLUS DE 3 MILLIONS DE SOCIÉTAIRES NOUS FONT CONFIANCE. ET POURQUOI PAS VOUS ?

9 SUR 10
SOCIÉTAIRES
SATISFAITS*

DE NOS SERVICES

Retrouvez nos offres sur gmf.fr

**GMF 1^{ER} ASSUREUR
DES AGENTS DU SERVICE PUBLIC**



ASSURÉMENT HUMAIN

GMF 1^{er} assureur des Agents du Service Public : selon une étude Kantar TNS SoFia de mars 2020.

*Selon une étude BVA de juillet 2018.

LA GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES et employés de l'État et des services publics et assimilés - Société d'assurance mutuelle. Entreprise régie par le Code des assurances - 775 691 140 R.C.S. Nanterre - APE 6512Z - Siège social : 148 rue Anatole France - 92300 Levallois-Perret.

GMF ASSURANCES - Société anonyme au capital de 181 385 440 euros entièrement versé - Entreprise régie par le Code des assurances - R.C.S. Nanterre 398 972 901 - Siège social : 148 rue Anatole France - 92300 Levallois-Perret.

PASSION SERVICE PUBLIC

Pendant les travaux de démolition, la braderie des acquis sociaux continue !

Michel DE SADELEER

Responsable Union Fédérale
des Retraités - UFR

Email : pensionnes@orange.fr



CAMIEG

Le 9 juin, une délégation de notre Fédération a rencontré la Direction de la Sécurité Sociale (DSS) à la demande de celle-ci. L'annonce faite, par ces représentants du Gouvernement, a été claire. À la suite de la crise sanitaire, due au Coronavirus, les Électriciens et Gaziers salariés ou retraités doivent faire preuve de solidarité envers la Nation. Voilà pour poser le décor !

Depuis cette 1^{re} rencontre, nous connaissons les chiffres du hold-up qui se prépare comme en 2014 avec les excédents des salariés. Cette fois-ci, la nouveauté

concerne la présence des retraités. Au 1^{er} janvier 2020, les excédents cumulés représentaient 404 millions d'euros :

127 millions d'euros pour la section comptable des actifs et 277 millions d'euros pour la section comptable des retraités. Rappelons que la responsabilité de ces excédents revient entièrement au ministère qui a toujours refusé de prendre des décisions, depuis la création de la CAMIEG en 2007, pour équilibrer les comptes.

Pourtant des solutions existaient pour résoudre ce faux problème (des améliorations de la grille de remboursements et des baisses de

cotisation, si cela ne suffisait pas, étaient possibles), mais FO n'a jamais été entendue ni soutenue ; notre OS s'est souvent sentie bien seule pour réclamer l'utilisation de ces excédents qui n'appartiennent qu'aux seuls assurés pour la section comptable des retraités !

La DSS a informé notre Fédération que, pour la section comptable des retraités et dans le cadre du Projet de Loi de Financement de la Sécurité sociale 2021 (PLFSS qui est établi chaque fin d'année précédente) une ponction de 134 millions d'euros sur les 277 millions que nous possédons serait effectuée !



La DSS annonce également, pour la section comptable des retraités :

- Une diminution de 5 % de notre cotisation CAMIEG (FO avait proposé moins 25 % pour 2021 et 2022) qui est, à ce jour de 2,36 % soit une baisse d'environ 0,12 % qui va représenter, pour une retraite de 1 800 euros/mois, une « aumône » pour améliorer notre pouvoir d'achat de 2,16 euros/mois.

- Une baisse de la cotisation de solidarité de 1,39 % à 1,15 % (payée par les salariés depuis le désengagement financier de nos anciens employeurs envers ses anciens salariés). Pour info, cela s'est passé en février 2005, 1 mois après la création de la CNIEG (il est bon de rappeler que ce changement de financement n'a pas augmenté le coût de la protection santé pour les salariés). Cette baisse de 0,24 %, qui va profiter aux seuls salariés, va mettre en péril, à moyen terme, les ressources de notre section comptable, car il ne fallait pas descendre en dessous de 1,20 % comme le proposait notre OS.

- Et enfin une bonne nouvelle, même si elle est insuffisante à nos yeux au regard du montant des excédents que nous possédons, avec une amélioration des prestations optiques (pour un montant de 2,9 millions d'euros).

FO Énergie et Mines rejette en bloc ce dictat inacceptable et méprisable envers une population qui continue à être « la vache à lait » de nos gouvernements (souvenez-vous des nombreuses années de non-revalorisation de nos pensions ainsi que de la dernière augmentation de notre taux de CSG [6,6 à 8,3 %] pour la grande majorité d'entre nous, etc.). Nous prévenons que les OS qui deviendraient complices de toutes ces décisions unilatérales auraient des comptes à rendre aux retraités, pensionnés de tous ordres et de leur famille.

CSM R

Là aussi, la position de FO est limpide. Nous avons dénoncé l'augmentation précipitée et injus-

tifiée des cotisations CSM R en 2019, car notre argumentaire était basé sur des faits incontestables (2019 voyait une mise en place du 100 % santé de la Sécurité sociale [0 % reste à charge] et il était évident que la CAMIEG allait davantage intervenir).

Nous avons demandé, en commission assurances/prévoyance de la CCAS d'attendre le 1^{er} trimestre 2019 pour prendre une décision d'augmentation des cotisations, car par exemple, pour les appareillages auditifs, notre surcomplémentaire n'allait plus intervenir ou très peu. Le bilan financier 2019 de la CSM R montre qu'avec 10 millions d'euros de non consommés, FO avait raison. Donc l'augmentation de cotisation 2019 était injustifiée.

Le démarrage du nouveau gestionnaire a été laborieux pour de nombreuses raisons, mais il reste anormal que ce soient les assurés qui fassent les frais de ce changement ; la gestion s'améliore et la possibilité de pouvoir utiliser, pour la gestion des dossiers, les agences SOLIMUT/MUTUELLE de France (pour celles et ceux qui ont la chance d'en avoir une pas trop loin de chez eux), est une véritable aubaine. À quand la totalité des agences du groupe !

Mais il faut croire que rien ne doit se dérouler normalement avec la

CSM R, car nous avons entendu, dans une instance, l'évocation d'une baisse de la dotation des activités sociales de la CCAS (nous laissons bien entendu cette dernière affirmation à son auteur) des 27 millions d'euros sous prétexte que la totalité de cette dotation n'est pas utilisée chaque année et que le niveau moyen des pensions versées par la CNIEG avait augmenté (depuis 2011 date de la création de notre surcomplémentaire).

Il est bon de rappeler qu'en 2011, les fédérations syndicales, qui ont œuvré à la création de la

CSM R (sur une proposition FO de l'époque), avaient dit que la dotation devait correspondre à 50 % du montant global des cotisations des assurés. Vœu pieux (non écrit, dommage), car s'il avait été respecté, cette dotation devrait représenter, aujourd'hui, environ 40 millions d'euros.

Bien entendu que la totalité de ces 27 millions d'euros n'ont pas été utilisés ces dernières années, mais parce qu'il y a une volonté de ne pas les utiliser malgré une décision du CA/CCAS de le faire. FO le dénonce depuis plusieurs années, sans succès.

Ne croyez-vous pas qu'il existe des solutions pour utiliser la totalité de la dotation par exemple en augmentant les barèmes de la tranche gratuite pour les retraités et pensionnés les plus démunis ou en créant un système de répartition de l'aide à cotisation plus simple ?

FO dénonce ces intentions malsaines ; les retraités et pensionnés n'ont pas à subir financièrement les difficultés de trésorerie de la CCAS. Chacun prendra ses responsabilités !





Hommage à Gilbert LE TELLIER

**Gilbert
grand militant,
à la culture syndicale
exceptionnelle,
nous a quittés
le samedi 6 juin 2020,
à l'âge de 87 ans.**

Entré à EDF le 14/11/1955 au Centre de Brest, il adhéra à Force Ouvrière au début de 1956. En mai 1956, il fut appelé en Algérie. Hospitalisé à la fin de l'année, il revint en France en décembre 1956 et reprit son emploi à Landemeau. Muté à Brest en 1959, il poursuivit sa carrière comme agent technico-commercial puis animateur commercial.

En 1959 il devint collecteur puis trésorier du syndicat FO et, en 1962, secrétaire du syndicat jusqu'à sa retraite en 1988 !

Entre 1962 et 1988, Gilbert LE TELLIER siégea en Commission Secondaire du Personnel, et fut aussi membre du sous-comité mixte à la production et brièvement administrateur de la CMCAS de Brest. Il fut aussi secrétaire adjoint de l'Union régionale Bretagne et représentant au comité régional de la distribution du gaz. Responsable de l'Union nationale des syndicats de cadres (UNSC-FO), il fut élu à ce titre au comité de la Fédération FO des industries de l'électricité et du gaz, à partir du XII^e congrès au moins et jusqu'au XIV^e congrès inclus (Montpellier, novembre 1978). Responsable du Groupement National des Pensionnés (GNP),

il réintégra à ce titre le comité fédéral national jusqu'en 2004.

Investi au sein de l'UD-FO du Finistère, il représenta Force Ouvrière au conseil d'administration du Centre de formation d'apprentis de Brest et comme assesseur au tribunal de la commission d'invalidité de la Sécurité sociale, de 1976 à 1996. Depuis 2000, il est responsable de l'Union régionale Bretagne des retraités FO.

Malgré le drame familial que tu as vécu, avec la disparition de l'un de tes fils et tes problèmes de santé de ces dernières années, tu as tenu bon la barre jusqu'au bout avec lucidité et opiniâtreté sans te plaindre en étant toujours au fait de l'actualité. Tu resteras un véritable exemple pour celles et ceux qui ont milité avec toi ! Merci Gilbert.

BRÈVES



Le bore out bientôt reconnu ?

Caractérisé comme « le manque de travail et l'ennui », le bore out commence à s'imposer au fil des actions juridiques. Le 2 juin dernier, un salarié, responsable des services généraux d'une entreprise, s'est vu mis à l'écart pendant près de 4 ans. Plus de réelles tâches en lien avec sa qualification et ennui l'ont conduit à la dépression. Résultat, l'employeur devant le manque de matérialité d'éléments a été condamné par la Cour d'appel de Paris. Ainsi, il a été reconnu l'existence de harcèlement moral par un salarié invoquant un « bore out ».



La réforme des retraites relancée !

E. MACRON a demandé, cet été, au gouvernement un « réengagement » rapide de la concertation. Ce n'est pas sans rappeler le passage forcé initié juste avant l'annonce de la pandémie en mars dernier. Il avait, en effet, passé le 49-3 à l'Assemblée nationale et donc sans vote du projet de réforme. Non seulement les syndicats y sont désormais tous hostiles, mais même le Medef demande une « pause ». Augmentation de l'âge légal ou du nombre d'années de cotisations : tout est encore possible ! Sur fond d'élections 2022, cette promesse présidentielle risque encore de mettre le feu social... **Pour FO, une seule chose est acceptable : le retrait pur et simple !**

Excédents CAMIEG : les IEG vache à lait !

En juin dernier, la Direction de la Sécurité sociale a annoncé la ponction de 40 millions d'euros de la section des actifs et 134 millions d'euros de celle des retraités vers le régime général. Avec plus de 400 millions d'euros (127 millions section actifs et 277 millions section retraités), nos excédents donnaient l'eau à la bouche des services de l'État depuis un moment. Et seule FO s'y est opposée dès le départ ! Pour nous, il est urgent d'améliorer le remboursement des prestations comme le dentaire, l'optique, l'auditif, la dépendance...

La ponction des excédents sera définie dans le Projet de Loi de la Sécurité sociale de 2021 qui paraîtra dès cet automne.

Décès d'un enfant, le droit à congé augmenté

Le droit commun vient d'augmenter sa durée à 15 jours en cumulé du droit à congé (7 jours) et du congé de deuil (8 jours). Pour rappel l'accord de la branche des IEG sur les droits familiaux arrête le droit à congé pour le décès d'un enfant à 10 jours... FO, seul syndicat non-signataire de cet accord de branche, en demande l'amélioration.

Handicap : 1^{re} cause de discrimination



C'est la 3^e année consécutive que le handicap tient la triste 1^{re} place du palmarès avec 22,7 % des réclamations, selon le rapport annuel du défenseur des droits. Dans un tiers des cas, cette discrimination se produit dans le domaine de l'emploi (évolution de carrière, cessation du contrat de travail, refus d'aménagements, harcèlement, refus de primes, etc.).

Toujours plus de CO₂ à l'Est...

Alors que la France s'apprête à fermer ses 4 dernières centrales à charbon d'ici 2022, l'Allemagne vient d'inaugurer « Datteln4 », sa nouvelle centrale au charbon de 1 100 MW. L'objectif affiché du pays est pourtant d'en sortir à horizon 2038... En 2019, les centrales au charbon allemandes ont produit plus de 150 TWh dans le pays, soit 29,2 % de l'électricité injectée l'an dernier sur les réseaux nationaux de transport d'électricité. Et pour cause, le pays se classe au 7^e rang de ceux qui détiennent le plus de stock de charbon (composé exclusivement de lignite), soit pour une durée de 214 ans avant épuisement. Elle peut donc se passer de nucléaire...

La COVID a fait baisser notre empreinte carbone

Le 22 août 2020, l'humanité a consommé toutes les ressources que les écosystèmes peuvent produire. C'est 3 semaines de plus qu'en 2019 (29 juillet). L'Agence internationale de l'énergie, le Global Footprint Network a ainsi calculé une baisse de notre empreinte carbone de près de 14,5 % pour cette année, soit 1,6 planète pour assouvir nos besoins. Moins de gaspillage alimentaire, de consommation d'énergie, de déforestation, l'effet Covid aura eu au moins cette conséquence positive...



PREVIRE

Je m'assure moi et mes proches...
Et vous, c'est quoi votre
super pouvoir ?



- 15 % SUR VOTRE
CONTRAT IDCP
pour les moins
de 40 ans !*



«SÉCURITÉ» &
«CONFIANCE»
2 nouvelles options
pour renforcer vos garanties !



UN MONTANT
DE CAPITAL
pouvant aller
jusqu'à 4 500 € !



SERVICE DE
COURTAGE DÉDIÉ
pour la recherche de votre
financement immobilier !



GARANTIES
ADAPTÉES
pour sécuriser
votre prêt immo !



VERSEMENT
GARANTI
d'une rente en cas de
dépendance partielle ou totale !



Pour plus d'informations, rendez-vous sur
www.ccas.fr

Du lundi au vendredi de 9 h à 17 h

0 800 00 50 45 Service & appel
gratuits



LA CHASSE AU CO₂ EST OUVERTE.

Produisant déjà une électricité faible en CO₂, grâce au nucléaire et aux énergies renouvelables, le groupe EDF veut encore réduire ses émissions de 40 % d'ici à 2030*. Pour cela, il développe de nouvelles solutions qui permettent à chacun d'agir contre le réchauffement climatique à la maison, au bureau et en voiture.

Devenons l'énergie qui change tout.



Rejoignez-nous sur [edf.fr](https://www.edf.fr)

L'énergie est notre avenir, économisons-la !

* Réduction des émissions directes.

En 2018, le mix énergétique du groupe EDF était composé à 78 % de nucléaire, 12 % d'énergies renouvelables, 8 % de gaz, 1 % de charbon et 1 % de fioul. Il était à 90 % sans émissions de CO₂ (émissions hors analyse du cycle de vie des moyens de production et des combustibles) – Source EDF : « Indicateurs de performance financière et extra financière 2018 ».